

**HUBUNGAN *JOB INVOLVEMENT*, *ORGANIZATIONAL COMMITMENT*,
PROFESSIONAL COMMITMENT DAN *TEAM COMMITMENT*:
PERBANDINGAN GENERASI X DAN GENERASI Y DI FIFGROUP**

Glen Samuel

Theresia Dwinita Laksmidewi

Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya Jakarta

Glensnanlohy@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine whether there is a difference between Generation X and Generation Y in terms of Job Involvement, Organizational Commitment, Professional Commitment and Team Commitment. In addition, this study also looks at the relationship between Job Engagement, Organizational Commitment, Professional Commitment and Team Commitment.

Sampling method in this research is convenience sampling. The research was conducted at the FIFGROUP. By using a sample of 91 respondents consisting of 42 respondents X generation and 49 respondents Y generation. Data analysis method using SPSS 22 with One Way ANOVA analysis. Based on the findings generated from this study there is a difference between Generation X and Generation Y, where Y generation has a higher Commitment, Commitment, Commitment Commitment and Team Commitment level than X generation, and other findings found no relationship between work involvement variables to affective commitment variables, continuous commitment, normative commitment, professional commitment and team commitment

Keywords: Generation X, Generation Y, Job Involvement, Organizational Commitment, Professional Commitment, Team Commitment.

1. PENDAHULUAN

Memasuki era globalisasi selalu ditandai dengan terjadinya perubahan-perubahan pesat pada kondisi ekonomi yang telah menyebabkan munculnya sejumlah tantangan tantangan yang tidak bisa dihindarkan bagi para pelaku ekonomi maupun industri. Dengan adanya globalisasi maka dunia usaha mau tidak mau didorong untuk menciptakan suatu organisasi yang efektif dan efisien. Keefektifan dan keefesienan dalam suatu perusahaan sangat diperlukan agar perusahaan memiliki daya saing maupun keunggulan lebih dari para pesaing, sehingga perusahaan dapat bertahan dalam era globalisasi. Setiap perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang memiliki kemampuan berpikir, bertindak serta terampil dalam menghadapi persaingan bisnis. Untuk itu, perusahaan dituntut untuk dapat

mengelola kualitas sumber daya sehingga terjadi peningkatan kinerja karyawan dan sekaligus dapat memberikan kontribusi bagi peningkatan kinerja perusahaan. Mengelola kondisi internal ini juga dapat memperkuat diri dan meningkatkan daya tahan dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat. Mengelola internal merupakan tantangan tersendiri yang harus dihadapi oleh perusahaan. Tantangan yang dihadapi perusahaan adalah bagaimana perusahaan dapat mengelola keberagaman yang ada di dalam lingkungan kerja. Salah satu keberagaman yang harus dikelola oleh perusahaan adalah keberagaman usia angkatan yang ada di dalam lingkungan kerja.

Saat ini terdapat empat generasi angkatan kerja dalam perusahaan, yakni (i) *matures*, lahir antara tahun 1920 hingga 1939; (ii) *Boomers*, lahir tahun 1940 hingga 1959; (iii) *Xers*, lahir tahun 1960 hingga 1979; dan (iv) *Generation Y* atau *mellenials* yang lahir tahun 1980 hingga akhir tahun 2000. Jika setiap generasi membawa beragam harapan, aspirasi, nilai dan sikap organisasi, perusahaan harus bisa mengetahui harapan, aspirasi, nilai dan sikap organisasi dari generasi Y agar dapat mempengaruhi keterlibatan dan keterikatan mereka di dalam perusahaan.

Job involvement dapat diartikan sebagai tingkatan sampai sejauh mana performa kerja seseorang mempengaruhi harga dirinya dan tingkat sampai sejauh mana seseorang secara psikologis mengidentifikasikan diri terhadap pekerjaannya atau pentingnya pekerjaan dalam gambaran total dirinya. Individu yang memiliki keterlibatan yang tinggi lebih mengidentifikasikan dirinya pada pekerjaannya dan menganggap pekerjaan sebagai hal yang sangat penting dalam kehidupannya.

Keberhasilan suatu organisasi atau sebuah organisasi dipengaruhi oleh komitmen organisasi yang dimiliki oleh seorang karyawan untuk melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang ditugaskan kepada mereka. Komitmen merupakan suatu keadaan individu dimana individu menjadi terikat oleh tindakannya. Karyawan merupakan sumber daya penting bagi organisasi, karena memiliki bakat, energi, dan kreativitas yang dibutuhkan oleh organisasi untuk mencapai tujuannya. Dalam rangka meningkatkan komitmen organisasi dari karyawan, organisasi perlu fokus pada kepentingan karyawan yang memiliki berbagai macam kebutuhan. Seorang karyawan profesional tidak dapat melarikan diri dari kenyataan bahwa mereka adalah individu yang juga memiliki kebutuhan, keinginan, dan harapan dari pekerjaan. Selain *job involvement* dan *organizational commitment*, terdapat banyak faktor yang mempengaruhi generasi di dalam lingkungan kerja, seperti *professional commitment*.

2. TINJAUAN LITERATUR

Teori Generasi

Teori generasi (*theory of generations or sociology of generations*) pertama diutarakan oleh seorang sosiologis asal Hungaria bernama Karl Mannheim dalam sebuah esai berjudul “*The Problem of Generations*” pada tahun 1923. Esai ini dianggap sebagai “*the most systematic and fully developed*” dan juga “*the seminal theoretical treatment of generations as a sociological phenomenon*”. Mannheim mendefinisikan sebuah generasi adalah sebuah kelompok yang terdiri dari individu yang memiliki kesamaan dalam rentang usia, dan berpengalaman mengikuti peristiwa sejarah penting dalam suatu periode waktu yang sama. Setelah Karl Mannheim membuat esai tentang teori generasi, William Strauss dan Neil Howe menciptakan buku yang berjudul *Generations*. Dalam buku yang berjudul *Generations*, Strauss dan Howe menceritakan sejarah Amerika Serikat sebagai rangkaian biografi generasi dari tahun 1584. Buku inilah yang mendasari teori mereka mengenai generasi. Kedua sejarawan ini mengembangkan teori mereka lebih lanjut dalam buku selanjutnya yaitu *The Fourth Turning* yang berfokus pada siklus empat tipe generasi dan suasana era di sejarah Amerika Serikat. Teori mengenai generasi terus dikembangkan oleh Strauss dan Howe melalui institusi *Life Course Associates*.

Generasi X

Generasi X (lahir pada 1961-1981) yang disebut sebagai *baby bust* karena kelompok umur ini merasa dikeluarkan dari kelompok sebelumnya dan masuk ke angkatan kerja hanya untuk menemukan celah- celah posisi karena semua posisi telah diisi oleh saudara-saudaranya (Tapscott, 1998). Generasi X, menurut Tolbize (2008), tumbuh dan berkembang dengan kondisi ekonomi, keluarga dan sosial-politik yang tidak stabil. Kondisi ekonomi tidak stabil karena pada masa itu terjadi *downsizing* yang cukup besar di dalam perusahaan. Berbagai peristiwa sosial, ekonomi dan politik mempengaruhi individu Generasi X fokus untuk menyeimbangkan antara kehidupan dengan pekerjaan mereka (atau sering disebut sebagai *work-life balance*), bekerja secara independen dan memiliki kepercayaan diri (*self-reliance*) yang tinggi jika dibandingkan dengan generasi sebelumnya (Jenkins, 2007). Karakteristik Generasi X menurut D’Netto (2010) antara lain menghargai pendidikan, dan kerja keras. Berdasarkan pendapat dari beberapa peneliti sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa karakteristik Generasi X yaitu pekerja keras,

memiliki disiplin diri kepercayaan diri (*self-reliance*) tinggi, bekerja secara independen, mendambakan rasa hormat, dan memiliki perhatian khusus pada *work life balance*.

Generasi Y

Generasi Y, atau yang biasa disebut sebagai Generasi Millennium, tumbuh seiring berkembangnya kemajuan komunikasi massa, serta internet. Generasi Y baru bergabung dengan ketenagakerjaan. Lebih lanjut, Howe dan Strauss (2000) menyebutkan bahwa Generasi Y sebagai pembawa era revolusi dalam organisasi karena sifat mereka yang optimis, dapat bekerja sama di dalam tim, menghormati pihak otoritas dan mematuhi peraturan. Generasi Y tumbuh dalam era globalisasi yang memungkinkan mereka untuk mengakses setiap informasi secara cepat dan praktis. Generasi ini menganggap kecepatan dan kepraktisan sebagai bagian dari gaya hidup.

Job Involvement

Job Involvement sebagai tingkat sampai sejauh mana performa kerja seseorang mempengaruhi harga dirinya dan tingkat sampai sejauh mana seseorang secara psikologis mengidentifikasikan diri terhadap pekerjaannya atau pentingnya pekerjaan dalam gambaran total dirinya. Individu yang memiliki keterlibatan yang tinggi lebih mengidentifikasikan dirinya pada pekerjaannya dan menganggap pekerjaan sebagai hal yang sangat penting dalam kehidupannya. Konstruksi *job Involvement* dianggap agak mirip dengan *organizational commitment* karena keduanya terkait dengan identifikasi karyawan dengan pengalaman kerja, namun kedua hal tersebut juga berbeda.

Organizational Commitment

Organizational commitment merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi, identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi, serta keinginan anggota organisasi untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi.

Affective Commitment

Affective commitment mengacu pada keterlibatan dan ikatan emosional terhadap organisasi (Meyer & Allen:1997). Dengan demikian, karyawan dengan komitmen afektif yang kuat tetap dengan organisasi karena mereka ingin (*want to*) melakukannya. Faktor penentu *affective commitment* meliputi karakteristik pribadi, pekerjaan, pengalaman kerja, karakteristik struktural, tantangan pekerjaan, kejelasan

peran, kejelasan tujuan, kesulitan tujuan, manajemen reseptif, kepaduan sesama, keadilan, kepentingan pribadi, tanggapan, dan partisipasi. Komponen *affective* berkaitan dengan emosional, identifikasi, dan keterlibatan karyawan di dalam suatu organisasi. Menurut Meyer & Allen (1991) ikatan emosional karyawan dalam *affective commitment* dianggap sebagai penentu yang penting dari dedikasi dan loyalitas. *Affective commitment* karyawan dianggap memiliki rasa dan identifikasi yang meningkatkan keterlibatan mereka dalam kegiatan organisasi, kesediaan mereka untuk mengejar tujuan organisasi dan keinginan mereka untuk tetap dengan organisasi.

Continuance Commitment

Continuance commitment merupakan persepsi pegawai tentang kerugian yang akan dihadapi jika ia tidak melanjutkan pekerjaan dalam organisasi, Meyer & Allen (1997). Oleh karena itu, karyawan yang memiliki komitmen yang kuat akan bertahan dalam organisasi karena mereka memang membutuhkan (*need to*). Faktor penentu *continuance commitment* meliputi kenaikan gaji, status, kebebasan, peluang promosi, jumlah investasi, keterampilan, pendidikan formal, relokasi, dan investasi diri. *Continuance commitment* dapat berkembang karena adanya berbagai tindakan atau kejadian yang dapat meningkatkan kerugian jika meninggalkan organisasi. Beberapa tindakan atau kejadian ini dapat dibagi ke dalam dua variabel yaitu investasi dan alternative, selain itu proses pertimbangan juga dapat mempengaruhi individu (Meyer & Allen, 1997). Komponen *continuance* berarti komponen berdasarkan persepsi karyawan tentang kerugian yang akan dihadapi jika meninggalkan organisasi. Komitmen disadari oleh kesadaran akan biaya-biaya yang akan ditanggung jika tidak bergabung dengan organisasi. Seorang karyawan mungkin berkomitmen terhadap seorang yang memberi pekerjaan karena ia dibayar tinggi dan merasa bahwa pengunduran diri dari organisasi akan menghancurkan keluarga.

Normative Commitment

Normative commitment berkaitan dengan perasaan pegawai terhadap keharusan untuk tetap bertahan dalam organisasi Meyer & Allen (1997). Oleh karena itu, pegawai dengan *normative commitment* yang tinggi akan bertahan dalam organisasi karena mereka seharusnya melakukan hal tersebut (*ought to*). Wener (Meyer & Allen, 1997) menyatakan bahwa *normative commitment* terhadap organisasi dapat berkembang dari jumlah tekanan yang dirasakan individu selama proses sosialisasi, selama sosialisasi saat individu baru masuk ke dalam organisasi. *Normative commitment* juga dapat berkembang dikarenakan organisasi organisasi

memberikan sesuatu yang sangat berharga bagi individu (Allen & Meyer; Scholl dalam Allen & Meyer, 1997). Komponen *normative* merupakan perasaan-perasaan karyawan tentang kewajiban yang harus diberikan kepada organisasi. Disini terjadi juga internalisasi norma-norma.

Professional Commitment

Secara umum *professional commitment* dapat didefinisikan sebagai fokus karir dari suatu komitmen pekerjaan yang menekankan pada pentingnya profesi dalam suatu 'total life' (Morrow, 1993:33) sebagai salah satu faktor penting yang menjelaskan tentang perilaku kerja.

Team Commitment

Penekanan yang tinggi diberikan pada kerja tim oleh organisasi, namun belum banyak penelitian yang menguji *team commitment*. *Team commitment* adalah keterikatan psikologis yang dirasakan anggotanya terhadap tim. Hal ini serupa dengan *organizational commitment* kecuali bahwa target keterikatan adalah tim daripada organisasi yang lebih besar, dimana tim merupakan bagiannya. Kerja tim membawa tekanan pada individu untuk tampil bekerja.

Model Penelitian :

Dimana:

X: Generasi X & Y

Y1: *Job Involvement*

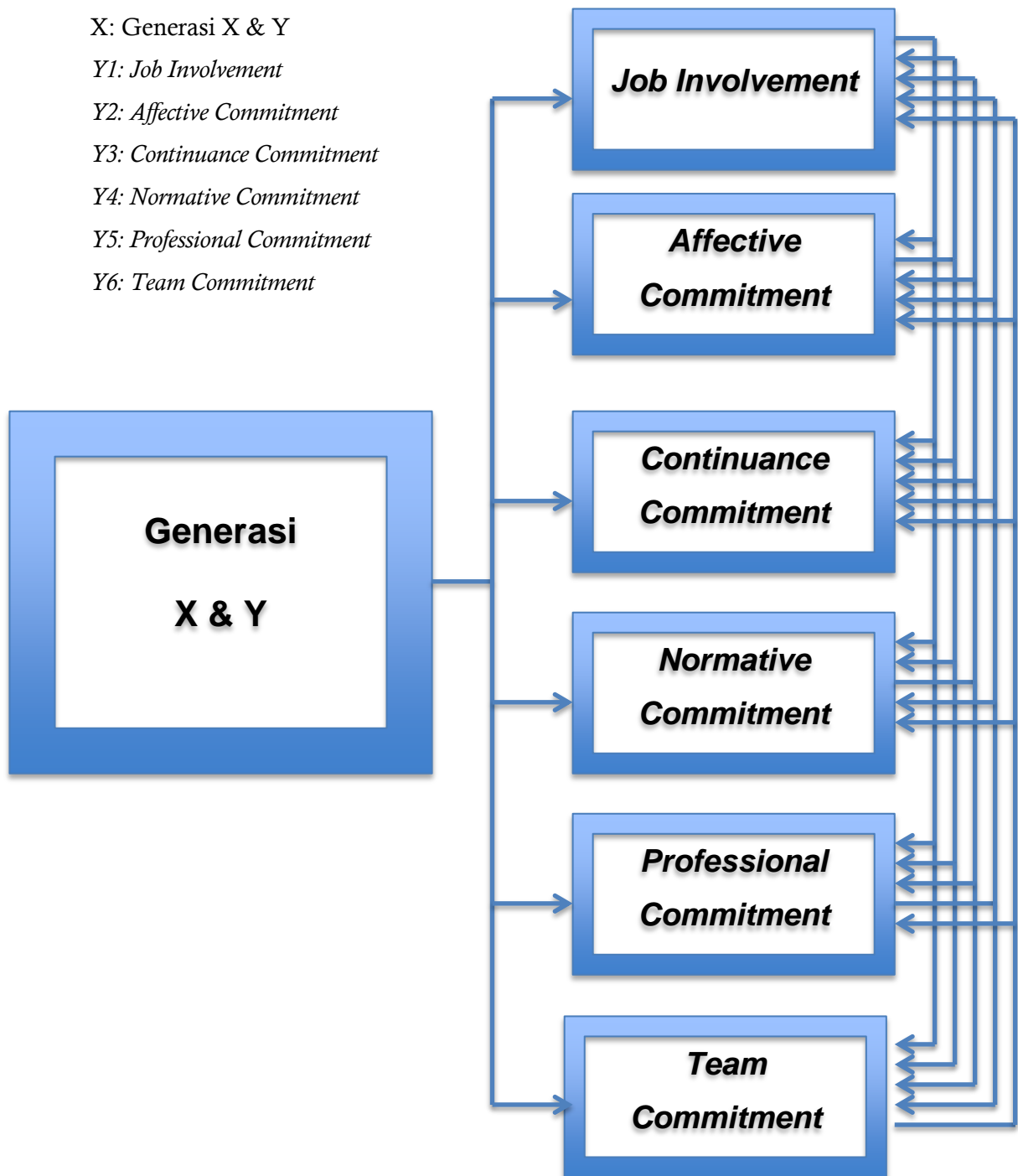
Y2: *Affective Commitment*

Y3: *Continuance Commitment*

Y4: *Normative Commitment*

Y5: *Professional Commitment*

Y6: *Team Commitment*



Hipotesis Penelitian:

- H1: Terdapat perbedaan *Job Involvement* (H1a), *Affective Commitment* (H1b), *Continuance Commitment* (H1c), dan *Normative Commitment* (H1d), *Professional Commitment* (H1e) dan *Team Commitment* (H1f) antara karyawan generasi X dan generasi Y
- H2a: Terdapat hubungan antara *Job Involvement* dengan *affective commitment*
- H2b: Terdapat hubungan antara *job involvement* dengan *continuance commitment*
- H2c: Terdapat hubungan antara *job involvement* dengan *normative commitment*
- H2d: Terdapat hubungan antara *job involvement* dengan *professional commitment*
- H2e: Terdapat hubungan antara *job involvement* dengan *team commitment*
- H2f: Terdapat hubungan antara *affective commitment* dengan *continuance commitment*
- H2g: Terdapat hubungan antara *affective commitment* dengan *normative commitment*
- H2h: Terdapat hubungan antara *affective commitment* dengan *professional commitment*
- H2i: Terdapat hubungan antara *affective commitment* dengan *team commitment*
- H2j: Terdapat hubungan antara *continuance commitment* dengan *normative commitment*
- H2k: Terdapat hubungan antara *continuance commitment* dengan *professional commitment*
- H2l: Terdapat hubungan antara *continuance commitment* dengan *team commitment*
- H2m: Terdapat hubungan antara *normative commitment* dengan *professional commitment*
- H2n: Terdapat hubungan antara *normative commitment* dengan *team commitment*
- H2o: Terdapat hubungan antara *professional commitment* dengan *team commitment*

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini mengambil data primer dan sekunder Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang disebarakan pada karyawan FIFGROUP sebanyak 91 orang karyawan yang bekerja di office FIFGROUP, yang berlokasi di jalan Tahi Bonar Simatupang. RT 04, RW 01, Lebak Bulus, Cilandak, Jakarta Selatan. Metode sampling yang digunakan adalah dengan metode non probability sampling yaitu metode convinience sampling. Metode sampling ini digunakan dikarenakan kemudahan untuk mendapatkan data-data penelitian. Penentuan sampel menggunakan metode slovin dengan batas toleransi kesalahan 5%

dan penulis mendapatkan hasil minimal 91 dari total populasi 118 orang karyawan.

Teknik analisis data yang digunakan adalah

- Analisis data deskriptif yaitu analisis yang dipakai untuk menggambarkan karakteristik lokasi penelitian, objek penelitian serta distribusi item-item dari masing-masing variable.
- Analisis deskriptif variabel data penelitian.
- Analisis nilai rata rata (*Mean Score*)
- Uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji *Analysis of variance* (ANOVA).
- Uji *Pearson Corelation*, dimana dalam penelitian ini analisis korelasi pearson digunakan untuk menjelaskan derajat hubungan antara variabel bebas (*independent*) dengan variabel terikat (*dependent*) dengan nilai : $-1 \leq rs \leq 1$

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Mean Score

Tabel 4.1 Hasil Mean Score Job Involvement

No.	Pertanyaan	Mean
<i>Job Involvement</i>		
1.	Pekerjaan saya adalah bagian terpenting dalam hidup saya	4.01
2.	Saya tidak memiliki hubungan emosial dengan pekerjaan saya	4.27
3.	Saya akan merasa bersalah jika saya pulang dengan pekerjaan yang belum selesai	4.23
4.	Saya tidak menikmati pekerjaan saya	4.25
<i>Overall Mean Score</i>		4.19

Tabel 4.2 Hasil Mean Score Affective Commitment

No.	Pertanyaan	Mean
<i>Affective Commitment</i>		
1.	Saya sangat senang jika menghabiskan sepanjang waktu karir saya di organisasi ini	3.71

2.	Saya senang mendiskusikan organisasi saya dengan orang – orang lain di luar organisasi saya	3.93
3.	Saya benar – benar merasa bahwa masalah organisasi ini adalah masalah saya juga	3.86
4.	Saya pikir saya dapat dengan mudah terikat pada organisasi lain seperti saya terikat pada organisasi saya saat ini	3.84
5.	Saya tidak merasa seperti 'bagian dari keluarga' di organisasi saya	3.93
6.	Saya tidak merasa terikat secara emosional dengan organisasi saya	3.91
7.	Organisasi ini memberikan kesan personal yang mendalam bagi saya	3.97
8.	Saya tidak merasakan rasa kepemilikan yang kuat ' <i>sense of belonging</i> ' terhadap organisasi saya	4.14
	<i>Overall mean score</i>	3.91

Tabel 4.3 Hasil Mean Score Continuance Commitment

No.	Pertanyaan	Mean
	<i>Continuance Commitment</i>	
1.	Saya tidak takut dengan apa yang mungkin terjadi jika saya meninggalkan pekerjaan saya sekarang tanpa memiliki pekerjaan lain setelah ini	3.79
2.	Akan sulit bagi saya untuk meninggalkan organisasi saya saat ini, meskipun jika saya menginginkannya	3.82
3.	Banyak hal dalam hidup saya akan terganggu jika saat ini saya memutuskan meninggalkan organisasi saya	3.95
4.	Tidak terlalu mahal bagi saya untuk meninggalkan organisasi saya sekarang	3.91
5.	Saat ini, keputusan untuk tetap berada dalam organisasi adalah perihal kebutuhan atau keinginan	3.95
6.	Saya merasa bahwa saya memiliki sedikit pilihan sebagai pertimbangan untuk meninggalkan organisasi ini	4.11
7.	Salah satu dari konsekuensi serius jika saya meninggalkan	4.12

	organisasi adalah langka/sedikitnya pilihan organisasi yang tersedia	
8.	Salah satu alasan utama saya melanjutkan bekerja di organisasi ini adalah manfaat/kuntungan yang saya terima di organisasi lain mungkin tidak sebesar apa yang saya dapatkan saat ini	4.01
	Overall Mean Score	3.96

Tabel 4.4 Hasil Mean Score Normative Commitment

No.	Pertanyaan	Mean
	<i>Normative Commitment</i>	
1.	Saya pikir saat ini orang – orang terlalu sering berpindah dari satu perusahaan ke perusahaan lain	3.88
2.	Saya tidak percaya bahwa seseorang harus selalu setia kepada organisasinya	3.89
3.	Saya tidak merasa berpindah – pindah organisasi adalah hal yang tidak etis	3.93
4.	Salah satu alasan utama saya melanjutkan bekerja di organisasi ini adalah karena saya percaya bahwa loyalitas itu penting, karena itu saya memiliki kewajiban moral untuk tetap tinggal di organisasi ini	4.14
5.	Jika saya mendapatkan tawaran pekerjaan yang lebih baik di tempat lain, saya akan merasa tidak berhak/tepat jika meninggalkan organisasi saat ini	3.82
6.	Saya diajarkan untuk menghargai nilai loyalitas terhadap organisasi	3.88
7.	Akan lebih baik jika seseorang menghabiskan sebagian besar karirnya bekerja pada satu organisasi	3.85
8.	Saya berpikir bahwa keinginan menjadi ‘company man’ atau ‘company woman’ sebagai sesuatu yang tidak masuk akal	3.86
	Overall Mean Score	3.91

Tabel 4.5 Hasil Mean Score Professional Commitment

No.	Pertanyaan	Mean
	Professional Commitment	
1.	Saya merasakan rasa kepemilikan ' <i>sense of belonging</i> ' yang lebih kuat terhadap profesi saya dibandingkan terhadap organisasi saya	3.57
2.	Saya bersedia berpindah perusahaan agar menjadi lebih profesional	4.24
3.	Bagi saya kontribusi terhadap profesi saya lebih penting dari pada organisasi saya	4.03
	Overall Mean Score	3.95

Tabel 4.6 Hasil Mean Score Team Commitment

No.	Pertanyaan	Mean
	Team Commitment	
1.	Tim saya memberikan kesan mendalam bagi saya	3.85
2.	Saya harus bekerja dalam tim karena paksaan	3.79
3.	Saya merasa saya berjuang bukan hanya untuk diri saya sendiri, tetapi juga untuk tim saya	3.74
4.	Saya tidak merasakan rasa kepemilikan yang kuat ' <i>sense of belonging</i> ' terhadap tim saya	9.93
	Overall Mean Score	3.83

Uji Anova

Uji *Anova One Way* yang digunakan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan antara generasi X dan generasi Y dalam *hal job involvement, affective commitment, continuance commitment, affective commitment, professional commitment* dan *team commitment*. Terdapat tidaknya perbedaan antara generasi X dan generasi Y dapat dilihat dari nilai F dan Signifikansi yang ada. Jika F hitung > F tabel (3.948) dan Signifikansi < 0.05 maka terdapat perbedaan antara generasi X dan generasi Y dan sebaliknya, jika F hitung < F tabel (3.948) dan signifikansi > 0.05 maka tidak terdapat perbedaan antara generasi X dan generasi Y.

Tabel 4.7 Uji ANOVA *Job Involvement*

Variabel	Generasi				F	Sig.
	X		Y			
	Mean	Sd	Mean	Sd		
Job Involvement	4.2083	0.45504	4.1786	0.47599	0.092	0.762

Hasil dari tabel 4.8 membuktikan bahwa tidak terdapat perbedaan antara generasi X dan generasi Y dalam hal *job involvement*. Tidak terdapat perbedaan antara generasi X dan generasi Y dapat dibuktikan dengan nilai dari F hitung (0.092) lebih kecil dari F tabel (3.948) dan nilai signikansi (0.762) lebih besar dari 0.05.

Tabel 4.8 Uji ANOVA *Affective Commitment*

Variabel	Generasi				F	Sig.
	X		Y			
	Mean	Sd	Mean	Sd		
Affective Commitment	3.6935	0.53690	4.0995	0.62081	10.945	0.001

Hasil dari tabel Hasil 4.8 membuktikan bahwa terdapat perbedaan antara generasi X dan generasi Y dalam hal *affective commitment*, Perbedaan antara generasi X dan generasi Y dapat dibuktikan dengan nilai dari F hitung (10.945) lebih besar dari F tabel (3.948) dan nilai signifikansi (0.001) lebih kecil dari 0.05. Dari hasil mean yang didapat terbukti bahwa generasi Y lebih memiliki tingkat *affective commitment* yang lebih tinggi dari pada generasi X.

Tabel 4.9 Uji ANOVA *Continuance Commitment*

Variabel	Generasi				F	Sig.
	X		Y			
	Mean	Sd	Mean	Sd		
Continuance Commitment	3.6935	0.44705	4.1837	0.68707	15.678	0.000

Hasil dari tabel Hasil 4.9 membuktikan bahwa terdapat perbedaan antara generasi X dan generasi Y dalam hal *continuance commitment*. Perbedaan antara

generasi X dan generasi Y dapat dibuktikan dengan nilai dari F hitung (15.678) lebih besar dari F tabel (3.948) dan nilai signifikansi (0.000) lebih kecil dari 0.05. Dari hasil mean yang didapat terbukti bahwa generasi Y lebih memiliki tingkat *continuance commitment* yang lebih tinggi dari pada generasi X.

Tabel 4.10 Uji ANOVA *Normative Commitment*

Variabel	Generasi				F	Sig.
	X		Y			
	Mean	Sd	Mean	Sd		
Normative Commitment	3.6696	0.52587	4.1097	0.66469	11.976	0.001

Hasil dari tabel Hasil 4.10 membuktikan bahwa terdapat perbedaan antara generasi X dan generasi Y dalam hal *normative commitment*. Perbedaan antara generasi X dan generasi Y dapat dibuktikan dengan nilai dari F hitung (11.976) lebih besar dari F tabel (3.948) dan nilai signifikansi (0.001) lebih kecil dari 0.05. Dari hasil mean yang didapat terbukti bahwa generasi Y lebih memiliki tingkat *normative commitment* yang lebih tinggi dari pada generasi X.

Tabel 4.11 Uji ANOVA *Professional Commitment*

Variabel	Generasi				F	Sig.
	X		Y			
	Mean	Sd	Mean	Sd		
Professional Commitment	3.6905	0.35608	4.1701	0.54059	24.080	0.000

Hasil dari tabel Hasil 4.11 membuktikan bahwa terdapat perbedaan antara generasi X dan generasi Y dalam hal *professional commitment*. Perbedaan antara generasi X dan generasi Y dapat dibuktikan dengan nilai dari F hitung (24.080) lebih besar dari F tabel (3.948) dan nilai signifikansi (0.000) lebih kecil dari 0.05. Dari hasil mean yang didapat terbukti bahwa generasi Y lebih memiliki tingkat *professional commitment* yang lebih tinggi dari pada generasi X.

Tabel 4.12 Uji ANOVA *Team Commitment*

Variabel	Generasi				F	Sig.
	X		Y			
	Mean	Sd	Mean	Sd		
Team Commitment	3.6071	0.38311	4.0153	0.52887	17.246	0.000

Hasil dari tabel Hasil 4.12 membuktikan bahwa terdapat perbedaan antara generasi X dan generasi Y dalam hal *team commitment*. Perbedaan antara generasi X dan generasi Y dapat dibuktikan dengan nilai F hitung (17.246) lebih besar dari F tabel (3.948) dan nilai signifikansi (0.000) lebih kecil dari 0.05. Dari hasil mean yang didapat terbukti bahwa generasi Y lebih memiliki tingkat *team commitment* yang lebih tinggi dari pada generasi X.

Uji Korelasi

Uji korelasi yang dilakukan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara variabel *job involvement*, *affective commitment*, *continuance commitment*, *normative commitment*, *professional commitment* dan *team commitment*. Pada penelitian ini peneliti menggunakan teknik *pearson product moment correlation*.

Tabel 4.13 Uji Korelasi

Variabel	Variabel	Korelasi (Signifikansi)	Keterangan
<i>Job Involvement</i>	<i>Affective Commitment</i>	0.004 (0.971)	Tidak berkorelasi dan tidak signifikan
	<i>Continuance Commitment</i>	0.014 (0.896)	Tidak berkorelasi dan tidak signifikan
	<i>Normative Commitment</i>	-0.001 (0.994)	Tidak berkorelasi dan tidak signifikan
	<i>Professional Commitment</i>	0.007 (0.949)	Tidak berkorelasi dan tidak signifikan
	<i>Team Commitment</i>	0.002 (0.988)	Tidak berkorelasi dan tidak signifikan
<i>Affective</i>	<i>Continuance</i>	0.923	Berkorelasi dan

<i>Commitment</i>	<i>Commitment</i>	(0.000)	signifikansinya sangat kuat
	<i>Normative Commitment</i>	0.971 (0.000)	Berkorelasi dan significansinya sangat kuat
	<i>Professional Commitment</i>	0.688 (0.000)	Berkorelasi dan significansinya sedang
	<i>Team Commitment</i>	0.230 (0.028)	Berkorelasi dan significansinya lemah
<i>Continuance Commitment</i>	<i>Normative Commitment</i>	0.948 (0.000)	Berkorelasi dan significansinya sangat kuat
	<i>Professional Commitment</i>	0.690 (0.000)	Berkorelasi dan significansinya sedang
	<i>Team Commitment</i>	0.177 (0.093)	Tidak berkorelasi dan tidak signifikan
<i>Normative Commitment</i>	<i>Professional Commitment</i>	0.658 (0.000)	Berkorelasi dan significansinya sedang
	<i>Team Commitment</i>	0.186 (0.078)	Tidak berkorelasi dan tidak signifikan
<i>Professional Commitment</i>	<i>Team Commitment</i>	0.309 (0.003)	Berkorelasi namun significansinya lemah

Berdasarkan tabel 4.13 terbukti bahwa tidak terdapat hubungan antara variabel *job involvement* dengan variabel *affective commitment*, sehingga keputusan yang dapat diambil adalah tolak H2a. Tidak terdapat hubungan antara variabel *job involvement* dengan variabel *continuance commitment*, sehingga keputusan yang dapat diambil adalah tolak H2b. Tidak terdapat hubungan antara variabel *job involvement* dengan variabel *normative commitment*, sehingga keputusan yang dapat diambil

adalah tolak H2c. Tidak terdapat hubungan antara variabel *job involvement* dengan variabel *professional commitment*, sehingga keputusan yang dapat diambil adalah tolak H2d. Tidak terdapat hubungan antara variabel *job involvement* dengan variabel *team commitment*, sehingga keputusan yang dapat diambil adalah tolak H2e. Terdapat hubungan antara variabel *affective commitment* dengan variabel *continuance commitment*, sehingga keputusan yang dapat diambil adalah terima H2f. Terdapat hubungan antara variabel *affective commitment* dengan variabel variabel *normative commitment*, sehingga keputusan yang dapat diambil adalah terima H2g. Terdapat hubungan antara variabel *affective commitment* dengan variabel *professional commitment*, sehingga keputusan yang dapat diambil adalah terima H2h. Tidak terdapat hubungan antara variabel *Affective commitment* dengan variabel *team commitment*, sehingga keputusan yang dapat diambil adalah tolak H2i. Terdapat hubungan antara variabel *continuance commitment* dengan variabel *normative commitment*, sehingga keputusan yang dapat diambil adalah terima H2j. Terdapat hubungan antara variabel *continuance commitment* dengan variabel *professional commitment*, sehingga keputusan yang dapat diambil adalah terima H2k. Tidak terdapat hubungan antara variabel *continuance commitment* dengan variabel *team commitment*, sehingga keputusan yang dapat diambil adalah tolak H2l. Terdapat hubungan antara variabel *normative commitment* dengan variabel *professional commitment*, sehingga keputusan yang dapat diambil adalah terima H2m. Tidak terdapat hubungan antara variabel *professional commitment* dengan variabel *team commitment*, sehingga keputusan yang dapat diambil adalah tolak H2o

5.SIMPULAN

Dalam penelitian ini terbukti bahwa generasi Y memiliki *affective commitment*, *continuance commitment*, *normative commitment*, *professional commitment* dan *team commitment* yang lebih tinggi dari generasi X. Salah satu penyebab karyawan generasi Y memiliki tingkat komitmen yang lebih tinggi dari generasi X adalah sistem digitalisasi dalam pekerjaan yang sudah dilakukan di FIFGROUP. Proses digitalisasi yang ada di FIFGROUP sudah dilakukan sejak awal tahun 2017. Beberapa contoh proses digitalisasi seperti absensi yang menggunakan *fingerprint*, perizinan cuti dan sakit tidak perlu menghadap ke bagian personalia, tetapi bisa langsung melakukan input di aplikasi yang sudah dibuat khusus untuk karyawan FIFGROUP, proses *training* sudah menggunakan *i-learning* dari *laptop* masing masing dan pelaksanaan

meeting bisa dilakukan dengan menggunakan *video confrence* tanpa harus melakukan tatap muka dengan peserta meeting lainnya. Sesuai dengan karakteristik generasi Y yang tumbuh pada saat berkembang pesatnya teknologi membuat generasi Y lebih merasa nyaman dengan proses digitalisasi yang sudah dilakukan oleh perusahaan dan berpikir untuk terus berada di perusahaan. Berbeda dengan generasi X yang tumbuh pada saat teknologi belum maju seperti sekarang, sehingga proses digitalisasi yang dilakukan oleh perusahaan menjadi tantangan baru untuk generasi X dan membuat generasi X merasa tidak nyaman dengan proses digitalisasi. Dengan adanya proses digitalisasi membuat generasi X harus beradaptasi dengan proses digitalisasi. Temuan penelitian ini menjelaskan generasi Y memiliki komitmen yang lebih tinggi dari generasi X, tetapi bukan berarti generasi X memiliki komitmen yang rendah, sehingga membuat karyawan generasi X akan berpikir untuk keluar dari perusahaan. Hasil *mean score* dari variabel *affective commitment* (3.91), *continuance commitment* (3.96), *normative commitment* (3.91), *professional commitment* (3.95) dan *team commitment* (3.83) dari karyawan di FIFGROUP terbukti cukup tinggi, berarti untuk generasi X dan generasi Y sudah mempunyai komitmen yang cukup tinggi, tetapi generasi Y terbukti memiliki komitmen yang lebih tinggi dari generasi X karena proses digitalisasi di FIFGROUP

6. DAFTAR RUJUKAN

- D'Netto, B. (2010). *Generation Y: Human resource management implication*. Published thesis, Catholic University of Australia, Australia.
- Howe, N., & Strauss, W. (2000). *Millennials rising: The next great generation*. New York: Vintage Books.
- Jenkins, J. (2007). *Leading the four generations at work*. Diunduh 4 Oktober, 2014, dari <http://www.amanet.org/movingahead/editorial.cfm?Ed=452>
- Mannheim, K. (1953), *Essays on Sociology and Social Psychology*, Oxford University Press, New York, NY.
- Mannheim, K. (1972), "The problem of generations", in Altbach, P.G. and Laufer, R.S. (Eds), *The New Pilgrims: Youth Protest in Transition*, David McKay, New York, NY, pp. 101-138.
- Meyer, J.P. and Allen, N.J. (1997), *Commitment in the Workplace: Theory, Research, and Application*, Sage, Thousand Oaks, CA.
- Meyer, J.P. and Allen, N.J. (1991), "A three-component conceptualization of organizational commitment", *Human Resource Management Review*, Vol. 1 No. 1, pp. 61-89.
- Morrow, P.C. (1993), *The Theory and Measurement of Work Commitment*, JAI Press, Greenwich, CT
- Strauss, W. and Howe, N. (1991), *Generations: The History of America's Future, 1584-2089*, William Morrow, New York, NY.
- Tolbize, A. (2008). *Generational differences in the workplace*

